

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合

同 スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合西日本合同
 分会連合会

再審査被申立人 エクソンモービル有限会社

上記当事者間の中労委平成13年(不再)第27号事件(初審福岡県労委平成11年(不)第2号事件)について、当委員会は、平成23年8月3日第133回第三部会において、部会長公益委員都築弘、公益委員岩村正彦、同坂東規子、同春日偉知郎、同鎌田耕一出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、再審査申立人スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合(以下「ス労自主」又は「本部」という。)、同西日本合同分会連合会(以下「分

会連」といい、「ス労自主」と「分会連」を併せて「組合ら」という。)及び X1 (以下「X1」という。)が、再審査被申立人エクソンモービル有限会社(本件初審時はモービル石油有限会社。以下「会社」又は「本社」という。)の行った、下記(1)アの行為が団体交渉(以下「団交」という。)拒否に、下記(1)イの行為が事実上の団交拒否に、下記(2)の行為が X1 がス労自主の組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たるとして、平成11年4月13日(以下「平成」の元号は省略する。)に、福岡県労働委員会(本件初審時は福岡県地方労働委員会。以下、名称変更の前後を通じ「福岡県労委」という。)に対して、救済を申し立てた事件である。

- (1)ア 会社が、定年退職者再雇用制度(以下「本件再雇用制度」という。)に関する団交において、本部の合意を得ることなく11年1月1日付けで本件再雇用制度を廃止したこと
- イ 会社が、X1の所属する分会連に対して、本件再雇用制度の廃止に関する団交申入れを行わずに同制度を廃止したこと
- (2) 会社が、11年2月28日に X1 が定年退職することを知りながら、本件再雇用制度を廃止し、同人に同制度を適用しなかったこと

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 本件再雇用制度に関する本部及び分会連との団交拒否の禁止
- (2) 会社が、本部及び分会連と協議し、本件再雇用制度廃止について本部及び分会連と合意するまで、同制度を継続すること
- (3) X1 を11年3月1日付けで小倉油槽所に再雇用すること
- (4) ポスト・ノーティス及び同内容を掲載した社内報の配付(全従業員、関係会社、下請関連企業、関係代理人)

3 初審命令等

初審福岡県労委は、13年5月23日付けで、組合ら及びX1の救済申立てを棄却することを決定し、同月29日、当事者双方に初審命令書を交付した。

4 再審査申立て等

組合ら及びX1は、13年6月7日、これを不服として、初審命令の取消し及び上記2のと通りの救済を求めて再審査を申し立てた。

なお、再審査係属中の22年8月23日、X1は同人に係る再審査申立てを取り下げた。

5 本件の争点

- (1) 会社が、本部との団交（以下「本部団交」という。）において合意することなく、本件再雇用制度を廃止したことは、団交拒否に当たるか。
- (2) 会社が、X1の所属する分会連に対して、本件再雇用制度の廃止に関する団交申入れを行わずに同制度を廃止したことは、事実上の団交拒否に当たるか。
- (3) 会社が、11年2月28日にX1が定年退職することを知りながら、本件再雇用制度を廃止し、同人に同制度を適用しなかったことは、同人がス労自主の組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 本部団交に係る団交拒否について（争点1）

(1) 組合らの主張

ア 本件再雇用制度は、5年7月20日の本部団交において、本部が、協定化については今後とも交渉することを条件に同制度の導入を了解すると表明し、同旨を記載した「モービル定年退職者再雇用制度に対する

組合見解」(甲2)を会社に提出したことをもって、本部と会社との間で事実上の労働協約として成立したのである。したがって、会社が本件再雇用制度を廃止するに当たっては、本部団交で協議し、合意を得なければならない。

イ 本件再雇用制度は、定年退職者の再雇用を制度化するもので重大な労働条件のひとつであることから、その廃止は義務的団交事項であり、労働組合と協議し決定することは当然である。本件再雇用制度の廃止は、会社の主張するようなポリシー事項ではないから、会社は、本部と誠実に協議しなければならないのに、一方的に本件再雇用制度を廃止したのであるから、この会社の対応は団交拒否に当たる。

ウ 会社は、時間をかけ、資料を示して説明しても、端から変更あるいは撤回する考えがなく、本件再雇用制度を廃止するという結論を一方的に押し付けたものであるから、不誠実そのものである。

(2) 会社の主張

ア 労働協約とは、労働組合法（以下「労組法」という。）の規定に基づき、労使の合意を书面化したものをいうのであるから、事実上労働協約が成立したという法的主張は成り立たない。

イ 本件再雇用制度は定年延長とは異なり、定年退職者が希望したときに会社の判断により新たに採用する制度であり、定年前の雇用と異なる法的性格を有し、実態も別個の運用がされていたのであるから、その廃止は義務的団交事項に当たらない。また、会社には、労使交渉のルールとしてポリシー事項に関する定めがあるところ、本部と会社間には本件再雇用制度をポリシー事項と同様に取り扱うとの共通認識が得られていた。ポリシー事項として扱う制度の導入及び改廃については、

団交の機会に労働組合に説明し、あるいは労働組合から改定要求を受けて話し合うが、決定は会社が行い、組合の合意がなくても実施できるものである。

ウ 仮に義務的団交事項であるとしても、会社は、本部に本件再雇用制度の廃止を事前に通知し、その後、計7回の本部団交において廃止の必要性について十分に説明し、また、質疑に対し具体的回答を行うなど、本部の理解を得るべく最大限の努力を尽くしており、会社の対応に団交拒否の事実はない。

2 分会連に係る団交拒否について（争点2）

(1) 組合らの主張

ア 分会連は単位組合であり、X1は分会連に所属しているから、同人の労働条件の変更は分会連と本社との団交（以下「分会連団交」という。）で話し合われるべきものである。会社が、分会連に団交の申入れをせずに、一方的に本件再雇用制度を廃止したことは分会連に対する事実上の団交拒否である。

イ ①分会連は、本部の下部組織ではあるが独自の組合規約をもつ単位組合であるから、所属するX1の労働条件の変更について会社が分会連団交を行うのは当然である。また、②本件再雇用制度廃止は会社が実施するものである以上、分会連からの団交申入れがなくても一義的には会社が分会連に対して団交における協議の申入れを行わなければならない。

(2) 会社の主張

ア 本件再雇用制度は全社的に適用されるもので、その内容及び性質上分会連限りの事項ではなく、また、本部団交が行われており、分会連と

団交を行うことは、使用者に二重交渉を強いることになる。

イ X1 は、本部の中央執行委員でもあり、同問題に関する本部団交に出席又は事前若しくは事後に確認、関与していたのであるから、別途分会連と団交する必要はない。

3 X1 の再雇用拒否について（争点3）

(1) 組合らの主張

ア 会社は、ス労自主を敵視した管理職に対して再雇用又は再雇用停止一時金を支給しながら、X1 に対しては、11年2月28日で定年退職することを知っていたにもかかわらず、その直前の10年12月31日をもって本件再雇用制度を廃止して同人を再雇用しなかった。このことは、同人がス労自主組合員であることを理由とした不利益取扱いである。

イ 本件再雇用制度の実施時期等が4月1日付けであったのであるから、同制度の廃止も11年4月1日付けとすべきところ、会社は、X1 への適用を排除するためにあえて同年1月1日付けとしたものであり、また、9年の赤字は、会社がシェーピングスタディーと称する大合理化（全従業員の約30%に当たる300名弱の早期退職の実施）による早期退職金の支払を特別損失（約78億円）として計上したために生じたものであって、会社の財務状況は良好であった。

(2) 会社の主張

ア 会社は、会計年度を1月から12月までとしていたので、それに合わせて1月1日を廃止期日とした。組合らのいう管理職は、それぞれ本件再雇用制度実施時、本件再雇用制度停止一時金支給時の退職者であって、本件再雇用制度廃止後に定年退職者となった者の中で再雇用さ

れた者はおらず、この中にはモービル石油労働組合（以下「モ労」という。）の組合員も含まれている。

イ 本件再雇用制度廃止は経営上の必要により行ったものであり、手続的にも多数組合であるモ労及びスタンダードヴァキューム労働組合（以下「ス労」という。）は了解しており、ス労自主との間でも7回団交を行っている。このように会社には不当労働行為意思はなく、組合らの不当労働行為との主張は何ら根拠を有しない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 会社は、肩書地に本社を置き、各種石油製品及び関連製品の販売等を業とする有限会社である。

なお、会社は、本件初審申立当時（11年4月13日）はモービル石油株式会社と称していたが、12年2月1日にモービル石油有限会社（以下、組織変更の前後を通じ「モービル石油」という。）に組織変更し、同年7月1日にはエッソ石油有限会社（エッソ石油株式会社が組織変更したもの。以下、組織変更の前後を通じ「エッソ石油」という。）外3社と業務統合をした後、14年6月1日にエッソ石油外2社と合併（エッソ石油を存続会社とする。）し、現在の会社となった。

本件初審結審時（13年2月2日）の従業員は、約600名であり、16年4月末には約900名であった。

(2) ス労自主は、会社の従業員等（退職者及び被解雇者を含む。）によって、昭和57年9月25日に結成された労働組合であり、肩書地に事務所を置いている。

ス労自主の組合員は、本件初審結審時（13年2月2日）は31名（うちモービル石油関係者は8名、従業員籍を有する者は3名）で、16年10月当時も同様であった。

- (3) 分会連は、ス労自主の下部組織として4年9月に結成された独自の組合規約をもった労働組合であり、肩書地に事務所を置いている。

分会連の組合員は、本件初審結審時（13年2月2日）5名（うちモービル石油関係者は3名）であった。

- (4) X1は、昭和39年1月以降11年2月28日に定年退職するまでの間、会社の小倉油槽所において、タンク車に積載されたガソリン等のオイル類をドラム缶に詰めて入出荷等をする業務（会社においては「プラントマン」と呼称されている。）に従事していた。同人は、ス労自主の組合員であり、本部においては、昭和58年から中央執行委員（5年からは中央執行副委員長）の任にあり、分会連においては、4年9月（結成時）から8年8月までは執行委員長を、8年9月から9年8月までは副執行委員長を、9年9月からは書記長を、それぞれ兼務していた。したがって、同人は、本部団交メンバーとして本部団交に出席しており、出席しなかった場合でも、本部の執行委員会において事後に本部団交の内容及び本部の意見や考え方を聞知していた。

なお、同人が勤務した小倉油槽所は、同人の退職後の12年5月31日に閉鎖されている。

- (5) 本件初審申立時（11年4月13日）のモービル石油には、ス労自主のほかに、ス労及び昭和49年にス労からの脱退者等により結成されたモ労があり、その組合員は、本件初審結審時（13年2月2日）、ス労が約20名、モ労が約230名であった。

なお、モ労は、12年7月1日以降、エッソ石油の従業員で組織されていたエッソ石油労働組合と合同してエクソンモービル労働組合となり、現在は、エクソンモービルグループ企業内の労働組合とともにエクソンモービルグループ労働組合となっている。

(6) ス労自主は、次の経緯で結成された。

昭和51年4月、ス労組合員5名が、争議行為時の暴行及び傷害の容疑で逮捕され、同年5月に起訴された。エッソ石油は、同年6月、上記5名のうち4名を懲戒解雇にした。同56年6月22日、上記起訴された5名のうち2名を無罪とし、3名を罰金刑に処する旨の判決が言い渡された。同判決について、ス労内部において控訴しないことを主張するス労本部とこれに反対するグループが対立し、同57年8月開催の定期全国大会時点ではス労は事実上分裂状態となった。ス労本部の方針に反対するグループのメンバーが所属していたス労モービル大阪支店支部、エッソ大阪支部等の組合員が中心となって同年9月25日、ス労自主が結成された。

【以上、審査の全趣旨】

2 本件再雇用制度の導入と一時停止

(1) 本件再雇用制度の導入

ア 5年3月5日、会社は、本件再雇用制度を導入する旨を記載した文書を全従業員に配付し、同時にこれと同内容の文書を本部に送付した。

本件再雇用制度は、正規従業員が満60歳に達し定年退職した場合で（退職日は60歳の誕生日の属する月の末日）、再雇用を希望する者のうち会社が不相当と判断した者（①心身の障害により勤務に耐えることができない者、②定年前の勤務状況が著しく劣る者）を除いて再雇用す

る制度であって、次のようなものであった。

- (7)① 5年4月以降6年3月までの定年退職者の再雇用期間は3か月
- ② 6年4月以降7年3月までの定年退職者の再雇用期間は6か月
- ③ 7年4月以降8年3月までの定年退職者の再雇用期間は9か月
- ④ 8年4月以降9年3月までの定年退職者の再雇用期間は12か月と段階的に延長する。

9年4月以降の定年退職者の再雇用期間については、③に定める期間を基礎に最長24か月の延長を検討し、追って定める。

- (イ) 再雇用期間中の報酬等は、退職時の年収の50%とし、そのうち内70%を月例賃金として毎月25日に支払い、残り30%を再雇用終了時一時金として再雇用終了月の25日に支払うものとする。

【甲1、乙7、初審第1回審問 X2 5-10 頁、審査の全趣旨】

イ 5年3月8日の本部団交において、会社は、本件再雇用制度の説明を行った。本部が、本件再雇用制度はポリシー事項か、労働協約事項か質したところ、会社は、ポリシー事項の扱いである旨回答した。

なお、会社は、従前から労働条件を労働協約事項とポリシー事項とに分けており、労働条件のうち、実費支給的なもの、福利厚生的なもの、適用対象者が限定されているものはポリシー事項とされている。ポリシー事項に含まれるのは、旅費制度、残業食事代等支給制度、転勤諸経費補助制度、転勤者のための社宅援助制度、財形貯蓄住宅融資制度、セールスマン・カー・ポリシー（セールスマンに車を買わせ、車を使った分だけ走行手当を支払う制度）、慶弔制度、従業員割引制度、アルコール薬物検査の受検制度等である。そして、ポリシー事項に係る諸規程の制定改廃は、会社が決定して労働組合に通知し、団交において労働組合に

説明するが、労働組合の合意がなくても実施できるという運用がされていた。ス労自主は、会社が一方的に労働条件を改廃できることは問題であるとして、ポリシー事項を労働協約事項の扱いに変更するよう一貫して要求していた。

【乙 8 の 10 頁、初審第 1 回審問 X2 5-10・14-15 頁、初審第 2 回審問 X3 13・15-17 頁】

ウ 5 年 3 月 22 日の本部団交において、本部は、本件再雇用制度に関する対象者、再雇用期間、報酬、解雇などの項目について恣意的な運用のおそれはないかなどと質問し、会社は、再雇用を希望する人は原則的には全員雇う、(再雇用期間を段階的に延長するのは) 試行的に実施するものであるなどと説明した。

【甲 9、乙 8 の 3 頁】

エ 5 年 4 月 1 日、会社は、本件再雇用制度を導入した。本件再雇用制度により再雇用された従業員には、一般従業員に適用される就業規則ではなく、定年退職者再雇用制度に関する規程及び短期雇用契約従業員就業規則が準用されることとされていた。

【乙 6・7】

オ 5 年 7 月 20 日の本部団交において、本部は、同年 3 月 22 日の本部団交で、会社が再雇用を希望する人は原則的に雇う旨回答したことにより、再雇用について不当な制限や差別的取扱いをしないことの確認ができたので、本件再雇用制度の協定化について、今後とも交渉することを条件に本件再雇用制度の導入を了解する旨述べるとともに、「モバイル定年退職者再雇用制度に対する組合見解」と題する文書を中央執行委員長名で作成し、同委員長印を押印して会社代表者あて提出し

た。

【甲 2、初審第 1 回審問 X2 24-26 頁、審査の全趣旨】

(2) 本件再雇用制度の一時停止

ア ガソリン等の特定石油製品の輸入を登録業者に限定する特定石油製品輸入暫定措置法（昭和 60 年法律第 95 号、昭和 61 年 1 月 6 日施行。以下「特石法」という。）に定める 10 年の暫定措置期間が過ぎ、8 年 4 月 1 日付けをもって廃止（7 年法律第 76 号、8 年 4 月 1 日施行。）され、同日以降石油製品の輸入が自由化された。

【甲 35、初審第 9 回審問 X6 15 頁】

イ 8 年 3 月 27 日、会社は、「定年退職者再雇用制度適用一時停止のお知らせ」と題する文書で、本件再雇用制度を同年 7 月 1 日から 10 年 6 月 30 日までの間一時停止することを全従業員に通知した。この文書には、上記のほか、次の内容が記載されていた。なお、会社は、上記通知と同時に本部に対しても口頭で同内容の通知を行った。

- ① 一時停止は、石油業界を取り巻く環境の激変とそれに対応する組織改善等により一時的に従業員が余剰になったことが理由であること
- ② 一時停止期間は、短縮又は延長の可能性があること
- ③ 一時停止期間中に定年を迎える従業員に対しては、再雇用の要件を満たす者であれば、退職時基本給の 4 か月分の一時金（以下「再雇用停止一時金」という。）を代償措置として支給すること
- ④ 8 年 4 月 1 日から同年 6 月 30 日までに定年を迎える従業員は、再雇用と再雇用停止一時金支給とのいずれかを選択できるものとする

【甲 18、初審第 3 回審問 X4 10-15 頁、初審第 5 回審問 X4 7 頁】

ウ 8年4月4日の本部団交において、本部は、本件再雇用制度の一時停止についての本部への通知を文書で行わなかった点を問題にした。会社は、通知の内容を説明したが、同団交においては、その詳細な理由やその後の見通しなどについての話し合いは行われなかった。その後、本部は、本件再雇用制度の一時停止について、団交を申し入れることはなかった。

【甲19、初審第3回審問X4 15-19頁、初審第5回審問X4 20頁】

3 本件再雇用制度廃止に関する団交の状況、同制度の廃止及びX1の退職

(1) 本件再雇用制度廃止通知前の団交の状況

ア 8年末以降、会社と本部間では、シェーピングスタディと呼ばれる業務効率化計画が団交の中心議題になっており、会社から会社組織の再編成及び早期退職制度を含む経営合理化の必要性並びに会社の経営状況についての説明がされ、労使間で交渉が行われていた。

9年7月末ころ、会社は、シェーピングスタディの一環として会社組織の再編成、従業員の早期退職制度を発表し、その後これに関する本部団交が行われていたが、同年11月にこれらの制度が実施された。これは、当時約1,000名いた従業員を700名にするという合理化策で、約260名が早期退職制度の適用を受けて退職した。

【乙8の5頁、初審第6回審問X5 14-17頁】

イ 10年4月13日の本部団交において、会社から9年決算説明が行われた。この団交の中で本部は、次の6項目を含む23項目にわたる質問を行った。

- ① 損益計算書の明示と各項目の内容（対前年比較を含む。）
- ② 早期退職制度による早期退職割増金の決算上の処分方法

- ③ 利益処分方法
- ④ 9年12月31日現在の全従業員数
- ⑤ 9年の新規採用者数等
- ⑥ 今後5年間の定年退職者数及び要員計画

これに対し会社は、損益計算書及び貸借対照表を提出し、上記①から⑥の本部の質問に関して概要次のように回答するとともに、残りの各項目についても回答した。

上記①について

売上高は、前年と比較すると106.5億円減少しており、前年比1.5%減となっている。営業利益の減少は、販売数量減に起因する20億円の減少分と市況悪化によるものである旨。また、営業利益、経常利益ともにダウンしており、昭和39年以来の赤字決算である旨

上記②について

特別損失として早期退職者制度の導入による早期退職特別加算金67億円（10年分を含む。）を計上した旨

上記③について

配当は行われぬ旨

上記④について

980名である旨

上記⑤について

新規採用は20名で、中途採用はない旨

上記⑥について

定年退職者数は、10年9名、11年11名、12年27名、13年27名、14年39名、15年23名の予定であり、採用計画は、年

10名程度である旨

なお、損益計算書（抜粋）は、下記表のとおりである。

（単位：百万円）

年度 区分	8年	9年	増減	
			金額	%
売上高	704,208	693,556	-10,652	-1.5
営業利益	10,874	1,512	-9,362	-86.1
経常利益	7,711	1,160	-6,551	-85.0
特別損益	-1,714	-7,865	-6,151	
当期純利益	2,822	-6,871	-9,693	

【甲31、乙10の2頁、乙12、初審第9回審問X667・70-71頁、
審査の全趣旨】

ウ 会社の会計年度は、1月から12月であり、毎年その年度の決算についての説明が本部団交の場で行われていた。

なお、4年度から9年度までの経常利益は、4年度は約165億円、5年度は約188億円、6年度は約189億円、7年度は約85億円、8年度は約77億円、9年度は約12億円となっており、9年度のそれが最低であった。

ちなみに、石油業界では、①3年のバブル崩壊に端を発する長期不況による国内需要の低迷、②5年ころからのガソリン価格の下落、③特石法が8年4月1日付けで廃止されたことに伴う同日以降の石油製品の輸入自由化、④原油価格の高騰などによる競争激化等の影響により、業界の再編、経営の効率化等が実施されていたところ、7年ころより元売り8社の経常利益は、例外なく大幅な減少傾向となっていた。

【甲 3 1、初審第 5 回審問 X4 18 頁、乙 1～4、審査の全趣旨】

(2) 本件再雇用制度廃止通知後の団交の状況

ア 10年6月30日、会社は、同日付け文書「定年退職者再雇用制度廃止のお知らせ」により本件再雇用制度廃止を全従業員に通知するとともに、本部に対しても、同日付け「定年退職者再雇用制度の廃止について」との書面により通知した。上記全従業員あて通知には、①11年1月1日付けで本件再雇用制度を廃止することを決定した旨、②その理由は、石油業界の環境変化及び競争激化に対応するために実施した早期退職制度及び組織再編成等の業務の効率化を行ったことにより必要な業務は予定の要員数で対処できる見通しが立ったことである旨、③経過措置として10年7月1日以降同年12月31日までの6か月間の定年退職者には引き続き再雇用停止一時金を支給する旨、④本件に関する質問等があれば人事部まで問い合わせたい旨が記載されていた。

【甲 3、乙 8 の 5 頁、乙 1 1、初審第 3 回審問 X4 19-25 頁】

イ 10年6月30日、会社は、モ労及びス労と事務折衝を行い、両組合は本件再雇用制度廃止を了承した。

【乙 1 0 の 2 頁、初審第 9 回審問 X672 頁】

ウ 10年7月9日の本部団交において、会社は、全従業員あて通知と同様の理由を説明したほか、石油業界や会社を取り巻く状況が変化したことから現状の人員で十分であり、再雇用の必要がない旨説明した。これに対し本部は、再雇用された者及び再雇用停止一時金受給者と11年1月1日以降の定年退職者とでは労働条件に天と地ほどの違いがある旨、本件再雇用制度の廃止については本部と団交で協議すべき

ことであり、本部としては了解できない旨を述べ、次回以降団交で協議を継続するよう求めた。

【甲 4、乙 8 の 7 頁、初審第 3 回審問 X4 19-25 頁、初審第 9 回審問 X6 72 頁】

エ 10年7月17日の本部団交において、本部は、一方的に本件再雇用制度を廃止するというが、再雇用停止一時金の額が基本給の4か月分で200万円以上となり、同一時金を支給される者と支給されない者との大きな差があり、これは支給されない者に対する差別的取扱いであるなどと述べて説明を求めた。これに対し会社は、6か月の経過措置期間を取っていること、制度である以上、ある期日を境にして差が出ることは不可避である旨説明した。さらに、本部は、再雇用期間を段階的に延長してきた理由を質したのに対し、会社は、社員の年齢構成や退職者人数の状況により再雇用期間を段階的に延長することとしていた旨、数年前に作られた制度をすぐやめるのは問題があるため、再雇用の一時停止中は再雇用停止一時金を支給することとした旨説明した。これに対し本部は、本件再雇用制度の廃止についても段階的に行っていくことなどを含めて本部と団交で協議すべきである旨述べ、会社に再検討を求めた。

【甲 15、乙 8 の 7 頁、初審第 3 回審問 X4 25-31 頁】

オ 10年7月31日の本部団交において、会社は、前回の団交を受けて検討したが、本件再雇用制度の廃止期日は、10年7月1日とする意見があったが、6か月の経過措置期間を設けて11年1月1日としたものであり、同日をもって廃止する考えは変わらない旨回答した。これに対し本部は、会社は本件再雇用制度導入時にポリシー事項扱いと

したが、その廃止は導入と異なり労働条件に関する重大な問題なので、会社が一方的に決めることは問題である旨述べた。これに対し会社は、制度である以上、廃止前と後とでは利益、不利益が生じるのはやむを得ない旨、また、6か月の経過措置期間を設けている旨説明した。本部は、再雇用を再開するとか、経過措置期間を更に6か月延長する等の検討の余地はないのか質し、本件再雇用制度の廃止に関する会社提案の再考を求めた。

【甲16、乙8の7頁、初審第4回審問X4 1-8頁】

カ 10年8月24日の本部団交において、本部は、前回団交で本部が求めた本件再雇用制度の廃止に関する会社提案の再考結果を質した。会社は、前回の団交を受けて検討したが、本件再雇用制度の一時停止期間を2年間置いた後、これを更に6か月延長する経過措置を取っており、結果的に2年6か月の経過措置を講じたものであり、組合の要求には応じられない旨回答した。これに対し本部は、本件再雇用制度導入時は段階的に実施したのになぜ廃止も段階的に実施しないのか、X1の定年退職を意識してやっているのかなどと質した。会社は、そんなことはない、再雇用停止一時金は再雇用を希望した者以外の者に対しても一律に支払ってきた旨回答した。

【甲5、乙8の8頁、初審第4回審問X4 8-11頁、初審第9回審問X6 36頁】

キ 10年10月8日の本部団交において、本部は、本件再雇用制度は本部と協議すべき事項である旨を、また、ス労自主を敵視した管理職が再雇用されてきたのに、X1の退職直前で再雇用制度を廃止するのは差別的取扱いである旨述べた。これに対し会社は、X1の退職を意識して

廃止を決めておらず、再雇用制度は維持できないと判断した旨述べた。
 本部は、同制度の廃止の撤回を求めたが、会社は、撤回はできない旨述べた。

【甲 17、乙 8 の 8 頁、初審第 4 回審問 X4 11 頁】

ク 本件再雇用制度の実施状況は、下記表のとおりである。

定年退職の時期	再雇用期間	定年退職者	再雇用者
5年4月から6年3月まで	3か月	20名	10名
6年4月から7年3月まで	6か月	24名	14名
7年4月から8年3月まで	9か月	40名	21名
8年4月から9年3月まで	12か月	29名	16名
	8年4月から6月までの定年退職者 で再雇用を選択しなかった者及び同 年7月から9年3月までの定年退職 者全員に再雇用停止一時金を支給		
9年4月から10年12月 まで	定年退職者全員に再雇用停止一時金 を支給		

(注) 本件再雇用制度の一時停止期間は、当初は8年7月1日から10年6月30日までの2年間であったが（前記2(2)イ）、その後、本件再雇用制度が11年1月1日付けで廃止されるのに伴い、経過措置として10年12月31日まで6か月延長された（前記3(2)ア）。

なお、本件再雇用制度期間中に再雇用を希望した者は、全員が再雇用されていたが、ス労自主の組合員で同期間中に同制度の適用を受ける者はいなかった。

【乙 8 の 3-4 頁、初審第 2 回審問 X2 34 頁、審査の全趣旨】

(3) 本件再雇用制度の廃止及びX1の退職

ア 10年12月22日の本部団交において、本部は、X1の再雇用を求める文書を会社に提出し、再検討を求めた。

【甲6、乙8の9頁、初審第4回審問X4 14-15頁、審査の全趣旨】

イ 11年1月1日、本件再雇用制度は廃止された。

ウ 11年1月19日の本部団交において、会社は、10年12月22日の団交で本部から検討を求められていたX1の再雇用要求について、その検討結果は変わらない旨回答した。これに対し本部は、本件再雇用制度の廃止については了解できない旨述べるとともに、不当労働行為の救済を申し立てる旨述べた。

なお、会社と本部間においては、本件再雇用制度の廃止等に関する議題を含め様々な労使間の課題等を議題とする本部団交が年間20数回（本件再雇用制度の廃止通知後は7回）開催されており、当該団交において、会社は、会社の経営状況、決算内容並びに経営合理化の必要性、それに伴う会社組織の再編成、要員の合理化、早期退職支援制度導入の必要性等について、資料を提示するなどして説明を行っていた。

【甲7、乙8の9頁、初審第4回審問X4 15頁、初審第7回審問X6 5-6頁、審査の全趣】

エ 11年2月28日、X1は、会社を定年退職した。同人は、本件再雇用制度が廃止された後の最初の定年退職者であった。

なお、11年中に会社を定年退職した者はX1を含め11名（内訳は、2月が1名、3月が1名、4月が2名、5月が1名、6月が1名、7月が1名、10月が2名、11月が2名）いたが、全員が再雇用されていない。また、11名の中にはモ労の組合員が2名いたものの、X1以外

のス労自主の組合員はいなかった。

【乙 8 の 6 頁】

オ 本件再雇用制度の廃止について、分会連が会社に対して、団交を申し入れたことはなかった。

【初審第 8 回審問 X118 頁】

第 4 当委員会の判断

1 会社が、本部団交において合意することなく、本件再雇用制度を廃止したことは、団交拒否に当たるか（争点 1）。

(1) 組合らは、本部団交において、本部が「モービル定年退職者再雇用制度に対する組合見解」（甲 2）を会社に提出したことをもって、本部と会社間に事実上の労働協約が成立していたから、本件再雇用制度の廃止に当たっては、本部と団交で協議し、合意を得なければならない旨主張する。

しかしながら、前記第 3 の 2(1)オ認定のとおり、組合らは、会社に対して「モービル定年退職者再雇用制度に対する組合見解」を提出したにすぎない上、本件再雇用制度の導入に当たっては、組合らも「協定化について今後とも交渉すること」を条件としていることにかんがみれば、労使間において本件再雇用制度の協定化について確定的な合意があったとみることはできず、また、他に同合意を認めるに足る的確な証拠はない。さらに、「労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによってその効力を生ずる」（労組法 14 条）ものであるところ、組合ら主張の労働協約は、法が要求する要式を欠いている。したがって、再雇用制度の導入について事実上の労働協約が成立していたということはいえず、事実上の労働協約の成立を根拠として廃止に当たっても会社が本

部の合意を得なければならないとする組合の主張は、前提を欠き失当である。

- (2) 組合らは、①本件再雇用制度は定年退職者の再雇用を制度化するもので重大な労働条件のひとつであり、その廃止は労働者にとって労働条件の改悪で不利益を受けることとなるから義務的団交事項である旨、また、②それを会社の主張するようにポリシー事項とすることはできず、会社が本部と団交で協議し、合意を得なければならないのに、本部の合意を得ることなく、一方的に本件再雇用制度を廃止したことは団交拒否に当たる旨主張する。

他方、会社は、①本件再雇用制度は義務的団交事項には当たらず、会社には労使交渉のルールとしてポリシー事項があり、本部と会社間には本件再雇用制度の導入及び改廃をポリシー事項として取り扱うとの共通認識が得られていた旨、また、②他のポリシー事項と同様に、本部に本件再雇用制度の廃止を事前に通知し、本部団交において十分説明し、本部の理解を得るべく最大限の努力を尽くしたのであるから、団交拒否の事実はない旨主張する。

ア まず本件再雇用制度の廃止が義務的団交事項に当たるか否かについて検討すると、前記第3の2(1)ア及び同3(2)ク認定のとおり、①本件再雇用制度は会社の定年退職者（正規従業員）を対象としていること、②本件再雇用制度の実施期間中に再雇用を希望した者は全員が再雇用されていること、③定年退職者のうち再雇用を希望しなかった者及び再雇用一時停止期間中の定年退職者の全員に対し、再雇用停止一時金が支払われていることにかんがみれば、本件再雇用制度の廃止は、ス労自主組合員の労働条件に該当することは明らかであるから、義務的団交事項に

当たるものといえる。

なお、会社は、本件再雇用制度をポリシー事項として取り扱う本部と会社間の共通認識が得られていたと主張するが、そのような共通認識が得られていたことを認めるに足る的確な証拠はない。

イ そこで、本件再雇用制度の廃止をめぐる会社の対応と団交の状況を以下検討することとする。

前記第3の3(2)、(3)認定のとおり、会社は、再雇用一時停止期間の末日である10年6月30日に、本部に対して11年1月1日付けで同制度を廃止する旨とその理由等について通知している。そして、本部と会社間においては、この問題について10年7月9日から合計7回の本部団交が行われていることが認められる。

これらの本部団交における交渉内容をみると、10年7月9日以降の本部団交において、会社は、①本件再雇用制度の廃止を決定したことについては、早期退職制度及び組織再編成等の業務の効率化により、必要な業務については予定の要員数で対処できる見通しがたったためである旨を、②石油業界や会社を取り巻く状況が変化したことから現状の人員で十分であり、再雇用の必要がなくなった旨を、③同制度の廃止に当たっての措置としては、同制度の一時停止期間中には再雇用停止一時金を支給することとしたことや、同制度の廃止までの間に一時停止期間を更に6か月延長する経過措置を講じた上で廃止することとした旨を、④同制度の廃止に当たって従業員間に不利益が生じることについては、制度である以上、廃止の前と後では利益、不利益の差が出ることは不可避である旨を、⑤X1の退職を意識して再雇用制度の廃止時期を決めたわけではなく、同制度を維持できないと判断したものである旨をそれぞれ

説明し、本部が求めた再雇用制度の段階的廃止や経過措置の更なる6か月延長に関する要求について、一旦持ち帰って検討した上で応じられない旨回答し、同制度廃止の撤回の要求については、撤回はできない旨述べていた。これに対し、本部は、会社に対し本件再雇用制度廃止の段階的実施等の検討を求めるなどしたものの具体的な提案はしておらず、一貫して同制度廃止の撤回を求め続けていたことが認められる。

加えて、本件再雇用制度の廃止後の本部団交においては、本件再雇用制度の廃止は了解できないとしてX1の再雇用を求める本部と、再雇用制度の廃止は変わらないとする会社の見解とが対立した状況となっていたものといえる。

このように、本部と会社間では、会社が本件再雇用制度を廃止しなければならない理由やそれまでに会社が講じてきた措置等に関する質疑等が行われており、同制度の廃止に関しては実質的な団交が行われていたものといえる。したがって、本件再雇用制度廃止をめぐる会社の交渉態度をもって不誠実であったと評することはできない。

ウ なお、組合らは、会社は時間をかけ、資料を提示して説明しても、端から変更あるいは撤回する考えがなく、本件再雇用制度廃止という結論を一方向的に押し付けたもので不誠実そのものであるとも主張するが、前記第3の3(2)イ認定のとおり、会社とモ労及びビス労の間では既に本件再雇用制度廃止に関して了解が成立していたこと及び上記のとおり、会社は、本件再雇用制度をポリシー事項としていたにもかかわらず、本部団交において本部の質問や再検討の求めに対して、同制度の廃止の決定に至るまでの経過について必要な説明を行い、また、組合らの段階的廃止や経過措置の更なる6か月延長に関する要求について、再検討した上

で回答していたと認められるから、組合らの主張は理由がない。

(3) 以上のとおり、会社は本件再雇用制度廃止についてはポリシー事項であるとはしていたものの、同制度の廃止に当たっては、事前に通知した上で本部と会社間において合計7回の本部団交を重ねて説明や回答を行っていた。しかしながら、労使双方の主張が対立する状況となり、もはや本部団交を重ねても進展する見込みがなく、平行線のまま行き詰まりの状況になっていたといえる。したがって、本件再雇用制度の廃止に関する話合いが上記のような状況にあったことからすれば、会社が本件再雇用制度を廃止したことは、会社による団交拒否に当たると認めることはできない。

2 会社が、X1の所属する分会連に対して、本件再雇用制度の廃止に関する団交申入れを行わずに同制度を廃止したことは、事実上の団交拒否に当たるか（争点2）。

(1) 組合らは、分会連は単位組合であり、X1は分会連に所属しているから、同人の労働条件の変更は分会連団交で話し合われるべきであるのに、会社は、分会連に団交の申入れをせずに、一方的に本件再雇用制度を廃止したものであり、これは分会連に対する事実上の団交拒否に当たる旨主張する。

確かに、前記第3の1(3)認定のとおり、分会連は、本部の下部組織であるが、独自の組合規約をもった労働組合であるから、所属の組合員の労働条件に関する事項については、独立して団交の主体たる地位にあるものといえる。

しかしながら、会社と分会連との間に事前協議を要するとの取決め等があればともかくそれがない上に、分会連から本件再雇用制度の廃止に関する団交申入れがない状況の下において、会社が分会連に対して本件再雇用

制度の廃止についての団交を申し入れなかったからといって、会社の行為が直ちに団交拒否に当たるとはいえない。

更に加えていえば、本件においては、前記第3の1(4)認定のとおり、当時 X1 は、本部の中央執行副委員長と分会連書記長を兼務し、本部団交にも出席しており、本部団交の経過を了知していたこと、同3(2)認定のとおり、ス労自主は、本件再雇用制度の廃止について本部と協議すべきことであるなどと主張しその撤回を求めていたこと、本部として会社が分会連に対して団交申入れを行うよう要求や抗議をしていないことからすれば、ス労自主と会社間においては、同制度の廃止については、本部団交において処理すべき問題と理解していたものとみることができる。

(2) 以上のことから、会社が分会連に対して団交申入れをしなかったことが分会連に対する事実上の団交拒否に当たると認めることはできない。

3 会社が、11年2月28日に X1 が定年退職することを知りながら、本件再雇用制度を廃止し、同人に同制度を適用しなかったことは、同人がス労自主の組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たるか（争点3）。

(1) 組合らは、会社は、ス労自主を敵視した管理職に対しては再雇用又は再雇用停止一時金の支給をしながら、X1 に対しては、11年2月28日で定年退職することを知った上で、その直前の10年12月31日で再雇用制度を廃止し、同人を再雇用しなかったことは、同人がス労自主組合員であることを理由とした不利益取扱いである旨主張する。

そこで、再雇用制度の適用状況と同制度廃止後の状況についてみると、前記第3の3(2)ク、同(3)エ認定のとおり、同制度期間中に再雇用を希望した者は全員が再雇用されているところ、ス労自主組合員の中には定年退職者はいなかったこと、また、同制度廃止後は、定年退職者については、

X1のみでなく全員が再雇用されておらず、その中にはモ労の組合員もいたことが認められる。

このように、本件再雇用制度導入期間中に定年退職した者又は同制度の廃止後に定年退職した者には、区別することなく同制度が適用され又は適用されていなかったのであるから、会社がス労自主組合員である X1 をことさら不利益に取り扱う目的で本件再雇用制度を廃止したものとみることはできない。

- (2) また、組合らは、①本件再雇用制度の導入時期が4月1日付けであったから同制度の廃止も4月1日付けとすべきところ、会社は X1 への適用を排除するため11年1月1日付けとした旨、②9年の赤字は早期退職金の支払を特別損失として計上したため生じたもので、会社の財務状況は良好であった旨主張する。

ア まず、会社が本件再雇用制度の廃止を11年1月1日付けとした点について検討するに、本件再雇用制度の実施状況をみると、前記第3の2(1)ア、エ及び同3(2)ク認定のとおり、同制度は、5年4月1日から導入され、その後は8年3月まで4月から翌年3月までの期間を一区切りとして実施されてきた。ところが、前記第3の2(2)認定のとおり、会社は、石油業界を取り巻く環境の激変とそれに対応する組織改善等により一時的に従業員が余剰になったことを理由として、8年7月1日から10年6月30日までの間同制度を一時停止することとし、一時停止期間中に定年を迎える従業員に対しては代償措置として再雇用停止一時金を支給することとしていた。そして、上記一時停止期間の終了する同月30日に、会社は、11年1月1日付けで本件再雇用制度の廃止を決定した旨を全従業員に通知するとともに、本部に対しても通知している。これを受けて会社と本

部間において10年7月から8月にかけて4回の団交が行われているが、その中で、会社は、同制度の廃止に当たって10年7月1日から同年12月31日まで6か月の経過措置期間をとっていることや、同制度の廃止期日については同年7月1日とする意見があったが6か月の経過措置期間を設けて11年1月1日としたものである旨回答をしている。これらの団交の中で、本部は、会社に対し、同制度の段階的廃止について協議することや経過措置期間を更に6か月延長することを検討するよう求めてはいるものの、本件再雇用制度の廃止期日が11年4月1日ではなく同年1月1日となったことについて異議を述べた等の事実は認められない。しかも、前記第3の3(1)ウ認定のとおり、会社の会計年度が1月1日から12月31日であったことからすれば、会社が本件再雇用制度の一時停止期間終了日の10年6月30日に経過措置として更に6か月一時停止期間を延長し、同制度の廃止期日を会計年度に合わせて11年1月1日としたことに経営上の判断として特段の不合理な点は認められない。以上のことに加えて、前記第3の3(3)エ認定のとおり、X1は同制度廃止後最初の定年退職者であったが、3月にもス労自主組合員ではない定年退職者が1名存在し、会社が再雇用制度廃止期日を4月1としなかったことによって同制度の適用を受けずに不利益を受けた者はX1だけではなかったことからすれば、会社がX1への適用を排除するため同制度の廃止日を11年1月1日付けとしたものと認めることはできない。

イ 次に、組合らの会社の財務状況が良好であったとの主張については、前記第3の3(1)認定のとおり、石油業界における元売り8社の経常利益は、7年ころから例外なく大幅な減少傾向となっており、会社においても経常利益が7年から急速に減少しており、そのため会社は、8年末以降会社組

織の再編成と早期退職制度を含む経営合理化策を考え、9年11月にはこれらの施策を実施し、9年に特別損失を計上したのであった。しかも、第3の3(1)ア、イ認定のとおり、会社は、早期退職制度や会社の決算方法を本部との団交において説明していた。これらのことからすれば、会社の決算処理上特別損失を計上していることをもって、会社の財務状況が良好であったとは認めることはできない。

なお、組合らは、初審命令は10年度決算が34億円余の特別損失を計上しながら19億円余の純利益を上げたことを看過していると主張して、甲第38号証を提出する。そこで検討するに、10年度の当期純利益が約19億円であったことについては、組合らは大合理化により全従業員の約30%に当たる300名弱が早期退職したと主張するが、このことによる人件費の経費削減が相当反映されているものと推認されることに加え、そもそも甲第38号証の数値は、事業年度（10年度）末のものであり、会社が本件再雇用制度廃止を決定した同年度上半期末時点での財務状況を示すものではないが、この点をしばらく措いても、①10年度の売上高は約6,546億円であるが、これは9年度の約6,935億円（前記第3の3(1)イ）を約389億円下回っていること、②10年度の経常利益は約81億円であるが、これを組合らは大合理化による早期退職金支払の特別損失約78億円を計上したためと主張するので、これがなかったとした場合の9年度の仮の経常利益約90億円と比較しても約9億円下回ることなどを併せ考えれば、甲第38号証をもって上記判断が左右されるものではない。

したがって、会社による本件再雇用制度の廃止決定が、当時の会社の経営状況からみて不合理なものとはまではいえない。

(3) 以上のとおり、会社が X1 を再雇用しなかったことは、同人がス労自主組合員であることを理由とした不利益取扱いであると認めることはできない。

以上のとおりであるから、これと同旨の初審命令は相当であり、本件再審査申立ては理由がない。

よって、労組法第 25 条、第 27 条の 17 及び第 27 の 12 並びに労働委員会規則第 55 条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成 23 年 8 月 3 日

中央労働委員会

第三部会長 都 築 弘 (印)